



Politique de Mines Nancy en matière d'égalité, de diversité, et d'inclusion

De plus en plus à travers le monde s'opère une prise de conscience de l'ampleur des mécanismes de production de discriminations, d'inégalité et d'exclusion, et de leurs impacts délétères pour les individus, les organisations, et plus globalement, pour la société.

Au-delà même des comportements individuels, ces problèmes trouvent une large part de leur origine dans l'organisation même de nos structures. En effet, les modes d'organisation pensés par et pour certains groupes sociaux en excluent d'autres, souvent de manière inconsciente.

Si le partage du diagnostic et de la volonté de remédier à ces problèmes trouve un écho de plus en plus large au sein de la société, et notamment des plus jeunes générations, l'évolution vers plus d'**égalité**, de prise en compte des **diversités** et d'**inclusion** représente un défi majeur pour la société et pour nos organisations.

Consciente de ces problématiques, Mines Nancy a la volonté d'agir à un double niveau :

- En tant qu'Ecole formant de futurs cadres – des personnes ayant donc une influence accrue sur l'évolution de l'organisation de notre société – avec une revendication « humaniste », sa pédagogie doit préparer à jouer un rôle moteur dans cette évolution : sensibiliser à l'existence des problématiques et apporter les connaissances indispensables pour mieux les appréhender.
- Comme toute organisation humaine, Mines Nancy peut être la source de discrimination, d'inégalités et d'exclusion, elle doit en permanence remettre en question ses pratiques dans un objectif d'amélioration continue, avec notamment deux grandes ambitions :
 - être exemplaire, un prérequis indispensable pour pouvoir convaincre et former ses futurs diplômés ; ainsi que pour impulser le changement
 - fournir aux élèves, personnels et partenaires le meilleur cadre de travail et d'études possible, et notamment un cadre inclusif et égalitaire pour tous et toutes, indépendamment de leur sexe, genre, orientation sexuelle, apparence physique, origine (sociale, économique, géographique), religion, âge, situation de handicap, etc.¹

¹ La liste complète des critères correspond à celle fixée par la loi, donnée par exemple à l'article 225-1 du code pénal.

Afin d'amorcer cette dynamique et de la traduire concrètement, Mines Nancy se fixe de grands objectifs, déclinés en annexe :

- Une cellule EDI (Egalité, diversité, inclusion) rassemblant des personnels bénévoles ou déchargés, voire des élèves ou des alumni, est créée. Dotée d'une ligne budgétaire dans le budget primitif et avec l'appui de la Fondation Mines Nancy, elle propose et pilote ces activités pour le compte de la Direction.
- Cette cellule s'implique dans des groupes de travail locaux ou nationaux sur ces problématiques et assure une activité de veille, afin de pouvoir sensibiliser et informer les personnels, les élèves et les partenaires de l'Ecole.
- Sur la base de cette veille, la cellule agit de façon proactive, par exemple en proposant la déclinaison de préconisations largement reconnues pour faire évoluer les pratiques et l'organisation de l'Ecole.
- Elle anime une activité d'aide financière envers les élèves se trouvant dans une situation de précarité.
- Elle pilote des actions de promotion de l'égalité, la diversité et l'inclusion à destination de publics extérieurs, notamment en âge scolaire, à un moment où les trajectoires peuvent être plus largement infléchies.
- Elle assure un dispositif d'alerte et d'accompagnement des étudiants/personnels, avec une vigilance particulière pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les discriminations et le harcèlement.
- Elle apporte son aide aux personnes vulnérables pour les accompagner dans leurs démarches ou pour conseiller l'Ecole sur la façon d'adapter leur environnement.
- Elle propose des actions de formation des personnels adaptées à leur fonction (membre actif de la cellule, enseignant, etc.)

Le Directeur de Mines Nancy,

François Rousseau